Sentencia impensable con la legislación mexicana

ESPAÑA-MÉXICO - En España se declaró nulo un despido por embarazo

Manuel Fuentes Muñiz, Cimacnoticias

Miércoles 23 de abril de 2008, puesto en línea por CIMAC

22 de abril de 2008, México DF - Cimacnoticias - Una sentencia judicial emitida en España declarando la anulación del despido de una trabajadora del hogar embarazada por estimar que supone una discriminación directa por razón de sexo, es un precedente de gran importancia para el mundo laboral y los derechos de las trabajadoras.

De acuerdo a una nota publicada en el periódico el País el 22 de abril de 2008, por el reportero Julio M. Lázaro, la sentencia fue emitida por el juez de lo social número 31 de Madrid, Ricardo Rodas, en aplicación de la Ley de Igualdad vigente en la península ibérica.

La resolución tiene varios aspectos trascendentes, uno de ellos porque rompe con la doctrina tradicional imperante en ese país de que la sanción debe consistir en el pago de una indemnización y no en la condena de la reinstalación como ahora se impuso.

Independientemente de ello se ordena cubrir el “abono de los salarios de tramitación” que en México se denominan salarios caídos o salarios vencidos.

Otro aspecto muy importante es que el juez deja sin efecto la firma de un finiquito que había firmado la empleada doméstica en el que recibe una determinada cantidad al considerar que ese documento no puede tener un carácter liberatorio “cuando las circunstancias concurrentes y las cantidades abonadas son nítidamente inferiores a las que corresponden al trabajador.”

El juez concluye que la firma de este finiquito no puede considerarse como “un desistimiento” de la trabajadora sino un “despido” en el que no concurrieron razones disciplinarias, ya que la empleadora conocía del embarazo. En esencia vincula en su resolución un hecho de discriminación directa por razones de sexo y una consecuencia laboral de reparar los perjuicios a la trabajadora reponiéndola en su empleo en las mismas condiciones anteriores al despido.

La sentencia resuelve que no debe tomarse en cuenta el decreto de 1985 que reguló la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, ya que desestima la nulidad de este tipo de despidos al considerar “una peculiaridad derivada del carácter especial de la relación laboral”.

Considera que la relación laboral basada en el trabajo doméstico está sustentada en la confianza “…y por tanto cuando ésta se quiebra no se puede imponer supervivencia”. En otras palabras el referido decreto, ahora desconocido por el juez, no está a favor de imponer la reinstalación sino una indemnización.

La sentencia del juez de lo social número 31 de Madrid resuelve que el Decreto de 1985 está rebasado “por contradecir frontalmente la Ley de Igualdad” del 3 de marzo de 2007, porque “constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad”.

Por ello considera esta autoridad judicial que las empleadas del hogar deben estar necesariamente protegidas en este principio de no discriminación.

La Ley de Igualdad vigente en España considera en su Artículo 10, nulos y sin efecto los actos que causen discriminación en razón de sexo, que darán lugar a un sistema de “reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionales al perjuicio sufrido”. Bajo esta consideración el juez considera que “el despido de las empleadas de hogar que traiga su causa de un embarazo sólo puede considerarse nulo”.

De esta manera resuelve el juez de lo social madrileño que la consecuencia jurídica de la nulidad de ese despido “no puede ser otra que la reparación efectiva del perjuicio sufrido”, en estas condiciones considera necesario se dé “la readmisión y abono de los salarios dejados de percibir por la demandante desde el 7 de diciembre de 2007”.

En México, impensable

En México una sentencia de esta naturaleza es impensable porque la legislación no lo permite. Los derechos de las trabajadoras del hogar están disminuidos porque la Ley Federal del Trabajo impide la reinstalación si el empleador se opone; a cambio está obligado a cubrir una indemnización de 3 meses, 12 días y 20 días por año.

En nuestro país la legislación laboral tampoco se protege a las trabajadoras del despido cuando están embarazadas. Esa condición no es motivo de “fuero laboral” para las trabajadoras. Simplemente se les separa y si se argumenta por la trabajadora su condición de embarazada en un juicio laboral, la autoridad no le da ningún valor a ese hecho porque la ley no prevé privilegio alguno por esa razón.

En México sí se les da valor a las renuncias que presentan las y los trabajadores. Éstas las obtiene el patrón en la contratación inicial, condicionándola con la firma de una hoja en blanco. Cuando se da el despido y se presenta una demanda, en el juicio, el único motivo de controversia será determinar por medio de peritos si la firma es auténtica o no, independientemente de la antigüedad del papel o de la tinta. Si se demuestra que la firma sí es de la o el trabajador, éste tiene el juicio perdido.

Para que en este país se dé una protección no sólo a las trabajadoras del hogar sino a todas las que sean despedidas estando embarazadas y se anule la práctica de las renuncias en blanco, debe reformarse la Ley Federal del Trabajo. Pero esta misión está limitada al acuerdo conjunto de la Cámara de Diputados y de Senadores Federales. Ninguna legislatura estatal o del Distrito Federal puede realizar cambio alguno en la legislación laboral porque sería nula, además de las responsabilidades en las que pudieran incurrir los legisladores por invasión de facultades.

En contracorriente el secretario del Trabajo federal, Javier Lozano, tiene bajo el brazo una propuesta de reforma laboral avalada por organizaciones patronales y organizaciones corporativas sindicales para flexibilizar aún más las relaciones laborales. Sólo esperan el mejor momento político para presentarla ante el Congreso de la Unión. La propuesta pretende facilitar el despido y evitar indemnizaciones por medio de contratos temporales.

La sentencia del juez de lo social número 31 de Madrid es un precedente relevante para las y los trabajadoras en todo el orbe por su gran trascendencia en los derechos humanos laborales, ahora tan desconocidos en nuestro país.

---

*Abogado, especialista en temas de justicia, profesor en la Universidad Autónoma Metropolitana.

http://www.cimacnoticias.com/site/08042207-En-Espana-se-declar.32874.0.html